

大数据时代企业人才招聘创新措施

张安刚

(格乐大学 泰国曼谷 10220)

摘要:在我国经济和社会发展的背景下,有效的人才招聘对提高企业的竞争力具有十分重要的意义。人力资源是企业的生命之源与动力,而人才的招募是企业获得人才的根本方式。成功地招募员工,不但能减少企业的培训费用,而且能为企业的发展提供有力的支撑。本文从对“企业应怎样进行科学、高效的招聘”进行思考与分析,即人力招聘的目标意义,人力管理中存在的问题,如何进行科学、高效的人才招募工作,望通过研究为大数据下企业人才招聘的创新提供指引。

关键词:企业;人才招聘;策略研究

Innovative measures for enterprise talent recruitment in the era of big data

Angang zhang

(Kirk University, Bangkok, Thailand 10220)

Abstract: Under the background of China's economic and social development, effective talent recruitment is of great significance to improve the competitiveness of enterprises. Human resources are the source of life and power of an enterprise, and the recruitment of talents is the fundamental way for enterprises to obtain talents. Successful recruitment of employees can not only reduce the training costs of the enterprise, but also provide strong support for the development of the enterprise. This paper considers and analyzes "how enterprises should carry out scientific and efficient recruitment", that is, the target significance of human recruitment, the problems existing in human management, how to carry out scientific and efficient talent recruitment, and hope to provide guidance for the innovation of enterprise talent recruitment under big data through research.

Key words: enterprise; talent recruitment; strategy research

人才招聘作为企业人力资源管理体系中的一个重要环节,其目标是为企业提供更多的人力资源,同时也为企业提供更多的人力资源。正如书中所说:“成功的人才招聘是人力资源管理的出发点,只有在人才培养过程中挑选出高素质人才,才能为企业节省成本,实现长远发展,进而促进企业的经营业绩与发展。”

一、人才招聘的目的

第一,满足目前工作所需的工作人员。在企业中,人才招聘是为了保证企业业务运作和实现经营目标而进行的。第二,储备人才。有些企业的人才招募并不以解决当前工作人员的短缺问题,而更多地考虑到企业的发展需求。第三,竞争的市场。企业的竞争实质上是一场人才的较量,只有拥有一批高素质的人才,才能在激烈的市场竞争中立于不败之地^[1]。

二、基于大数据的企业人才招聘优势

在大数据时代,各种新型的信息技术不断创新、升级和完善,使其在人才招聘中的应用更加广泛。在大数据时代,人才招聘已经发生巨大的变革,如何利用大数据技术来优化人才招聘系统,提高人才招聘的效率,是目前企业招聘工作中有待解决的一个重要问题。在大数据时代,企业的人才招募具有三个优势:

(一)加强企业人才招聘效率

利用大数据技术进行企业招聘,将不会受到时间和空间的限制,可以简化招聘程序和相关的文件,确保有效的沟通和回答,避免信息的不对称。并且可以将招聘信息、整合、远程招聘等信息,通过各种新媒体平台进行招聘,提高招聘效率,降低招聘成本。随着大数据的不断发展,企业在新时代背景下,不断地调整自己的招聘策略,以最快捷、最有效的方法来招募到自己需要的人才。

(二)延长企业招聘信息时效

在利用大数据技术进行企业人才招聘时,招聘人员可以通过多种途径进行招聘。例如门户网站、微信公众号等,向社会发布招聘信息,保证员工可第一时间收到企业的招聘信息,并与招聘岗位进行匹配。而且招聘信息不会随着时间的流逝而被删除,可以长期保存在大数据平台上。长期以来,企业的招聘广告一直都是这样。同时,通过报纸、传单、电子屏等宣传招聘广告,由于时间限制,招聘效果不佳,而大数据的应用,极大地提升招聘的时间,并在页面上滚动播放。

(三)拓展招聘信息传播广度

大数据具有其它媒体所不具备的优势,如报刊、杂志等,大数据可以在任何地域进行全面的传播。在企业招聘中,只需要将招聘信息通过大数据平台进行简单的发布,就可以在很短的时间内产生大量的用户,从而扩大招聘信息在互联网上的传播范围,从而确保更多的求职者可以在最短的时间内获得雇主的信息。许多大企业在宣传自己的招聘广告时,都会利用大数据的优势,使用自己的品牌和庞大的数据来吸引更多的人才。

三、当前企业人才招聘过程中存在的问题

(一)企业招聘缺乏战略性

企业并没有一套全面的员工选拔方案,仅仅是发布广告,收集和筛选简历,面试确定人选,然后将员工交给雇主来完成招聘。在人事方面,人事部门只是充当中间人的角色。人事部门向人事部递交“用人需要报告”,人事部门则在新闻媒体上刊登招聘信息。实际上,用人单位很难对职位的准确要求进行沟通,而人事部门也很难真正理解职位空缺的重要性,可以说是一种“双盲”的招聘。这种招聘完全没有战略意义,更不用说是可持续发展的战略^[2]。

(二)诚信的缺位

无论是对企业还是对人才,都是期望对方能给出一个让他们满意的条件。所以,在招聘过程中,企业往往会无视企业的实际状况,在招聘广告中不断地美化自己。而在激烈的市场竞争中,求职者会把自己的简历修饰得漂漂亮亮。”表里不一”的局面,可以想象,要么是被企业开除,要么是被”炒鱿鱼”的”企业”。因此,企业与求职者的”诚信”缺失,使得原本已经严峻的求职环境变得更加虚幻,企业担忧”招错人”,求职者畏惧”入错行”。

(三) 企业忽视内部招聘

一家企业的工作岗位出现空缺,其主要原因有三:一是由于企业发展而出现的工作空缺;二是因人员流动而造成的职位空缺,三是因机构变动而造成的职位空缺。有些企业不论什么岗位”缺”,都会用”外来僧人念经”的办法来解决。俗不知首选外聘员工,不但会增加招聘成本,还会有较大的风险,如企业文化、人际关系、期望等因素,会使员工中途放弃。

四、大数据时代企业人才招聘创新措施

为了提高招聘工作的成效,企业应根据当前的形势和发展计划,适时调整招聘主张和方法。而在大数据时代,创新是其最重要的特征。因此,在人才招聘方面,要敢于大胆地进行新的改革,以保证企业的发展。

(一) 塑造现代化人才招聘理念—健全构建人才数据库

建立一个全面的人力资源数据库,以实现现代人力资源的新观念。一方面,要树立科学合理的人才招募理念。人力资源部可以通过自主学习的方式,以线上、远程作业的方式,有效地达到招聘的目的,进而在适应后疫情的背景下,降低员工的接触,从而更好地认识到以大数据为基础的人才招聘的必要性,增强对现代人才的招聘意识。另一方面,要创新建立人力资源信息数据库,提高人力资源抽取的效率,从而为企业找到适合自己的工作岗位的优秀人才^[3]。

(二) 完善招聘职位的分析思路—科学设计人才招聘方案

为了对企业的招聘进行分析,提高其规范性和完善性,可以采用以下两种方法:一是企业可以根据大数据的特点,开发出一套实用的、实用的岗位分析方法。这种方法的运作过程很简单,就是利用海量的大数据技术,对与招聘岗位的信息进行全面的分析,分析各个职位之间的联系,获取与招聘相关的信息,从而提高招聘的有效性。二是要正确运用多种技术,企业可以运用大数据分析技术、”三支柱模型”等软件,针对招聘的标准、数量、质量等方面进行具体、切合实际的招聘计划。

(三) 针对性利用大数据新优势—创新推出人才招聘策略

在大数据时代,企业可以从多个视角运用大数据技术,确保企业内部人事管理工作的高质量。企业应接受和认可目前具有社会影响力的求职网站,如 58 同城、前程无忧等,并将企业的招聘信息发布到社会上,促进人才招聘的高质量。另外,为了有效地提高企业的招聘效率,企业应该在网上引入”简历筛选”流程。受限于传统的技术条件,传统的人才招聘方式多是在线下进行。工作人员从众多简历中筛选出各项指标满足职位要求的个人简历,工作量大,耗时耗力。而在大数据时代,现代企业要在新的人才招聘理念的指导下,对人才的工作方式进行改革,并简化对应聘者的信息和履历进行筛选,从而缩短招聘时间,就可以获得准确的简历,从而确定招聘目标。

(四) 合理制定人才招聘计划

在人力资源管理中,人才招聘计划在通过对企业在各种环境下的人力需求进行分析,从而为企业提供足够的人力资源,达到企业的长远和短期目标。企业可以根据自己的发展状况和以往的人力资源来决定需要的职位和员工人数。根据职位的不同,采用不同的

方法。例如,在紧急情况下,可以考虑借用临时工、租用某企业员工、或将工作全部外包,至于核心职位,可以通过内部和外部的形式来进行。

(五) 建立专业的招聘团队

组建一个高素质的人才队伍是非常关键的,既能让求职者感觉到企业对人才的重视,也能让企业在招聘的过程中,快速的挑选出合适的人选。因此,招聘队伍不仅要了解行业的特点、产品的特点,还要对企业的业务特点、企业的战略发展规划等方面的知识。招聘队伍通常是由高级管理人员,专业 HR,以及有经验的人员代表。

(六) 人才招聘后试用期的培训

这个工作,就是对招聘流程的最终检验。对通过面试的应征者,要完成相应的招聘程序,并签署正式的试用期合约。这样可以求求职者感觉到企业的规范化,从而增强他们的归属感和忠诚。当前,企业的核心竞争力,也日益体现在培养、拥有和运用人才的能力上,如何吸引人才,如何选择合适的人才,关系到企业的生存。只有具备足够的人力资源,企业才能获得跨越,持久地保持竞争优势,实现长生不死的梦想^[4]。

(七) 创新企业管理,在不断规范招聘流程中求进步

当前我国许多中小企业的招聘管理体制还不够健全,没有专门的招聘人员,招聘程序简单、随意,在招聘的时候往往会出现一些问题。用人程序的不规范会直接造成企业的招聘效率低下,而究其根源,则是因招聘的人员不够专业。同时,通过合理的组织、专业的人才队伍和严格的招聘程序,可以有效地提升企业的招聘效率。在招聘时,按照标准的招聘程序,有步骤地对应聘者的简历进行有计划的提问。在面试的时候,会从应聘者的仪表等进行面试。此外,许多优秀的企业都放弃传统的提问式面试,而选择情境式的模拟面试。顾名思义,场景模拟就是企业为候选人提供一个虚拟的工作环境,为候选人设计一个工作任务,使其能够胜任该职位,通常时间大约为 15 分钟。这样可以更好的体现出应聘者的工作素质和组织协调能力,更好的选择一个优秀的人才。

五、结语

总之,在大数据时代,企业的人才招聘工作必须加强和改进,引入先进的信息技术,为招聘员工提供培训机遇,为企业的发展提供强有力的支持。但随着国家实施”人才强国”战略,人力资源已成为推动企业持续发展的一个关键因素。然而,就目前我国企业的人力资源管理现状来看,一些企业仍然存在着一些突出的问题,这不但造成人力资源管理工作的高质量执行,也间接地制约企业长足进步的步伐。因此,在大数据背景下,企业要适时转变自己的新理念,准确把握现有的招聘问题,并运用大数据技术进行合理运作,有力地促进企业发展早日迈入新台阶。

参考文献

- [1] 李莹. 大数据技术在企业人力资源管理中的应用 [J]. 投资与合作, 2022(07):151-153.
- [2] 王丹华. 锐美猎头公司人才招聘体系优化研究 [D]. 石河子大学, 2022.
- [3] 杜宝顺. 大数据时代,招聘模式待升级 [J]. 人力资源, 2021(18):88-89.
- [4] 续浩天. 移动互联背景下的人才招聘创新策略 [J]. 人力资源, 2021(16):58-59.

个人简介:

张安刚; 单位: 格乐大学; 邮编: 10220; 学校地址: 泰国曼谷市邦肯区郎因他路 3 号; 籍贯: 广西巴马; 研究方向: 人力资源; 出生年月: 1992 年 3 月 4 日。